

Atti del convegno *"Work in progress" for a better quality of life*

Prefazione

di *Giancarlo Tanucci**

**Università degli studi "A. Moro", Bari*

Un convegno dal titolo “work in progress for better quality of life” può rappresentare una sfida ardua, e al limite dell’impertinenza, se si considera l’attuale scenario socio-economico caratterizzato, tra l’altro, dai livelli di occupazione del nostro paese, specie giovanile, e dal “pozzo senza fondo” dei cosiddetti NEET, in particolare, nel sud Italia dove ha avuto luogo l’iniziativa. In realtà, pur in condizioni di difficoltà e d’incertezza, sollecitare la riflessione per farsi carico ed esplorare le possibilità e le potenzialità di un territorio è la sfida che l’iniziativa ha posto al centro dell’attenzione, coinvolgendo sia esperti ed autorevoli esponenti dell’accademia ma, anche e soprattutto, chiamando a raccolta un gruppo di giovani ricercatori impegnati nel campo della psicologia del lavoro e delle organizzazioni, costituito come gruppo tematico AIP, opportunamente identificato, come gruppo “Work in progress”.

Il convegno ha richiesto ai convenuti di affrontare il tema dell’employability declinato nelle sue diverse articolazioni e connessioni con il benessere organizzativo, la carriera, le transizioni lavorative e, non ultimo, l’identità professionale dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni.

I contributi prodotti, ricchi negli approcci e nelle metodologie di ricerca/riflessione proposte, hanno esplorato gli aspetti salienti del tema evidenziando gli antecedenti e le conseguenze associate al costrutto, le sue connessioni con i temi dell’insicurezza lavorativa, del benessere ed il “family work balance”, del job crafting e, ancora, dell’occupabilità inter/intra-organizzativa, della percezione dell’occupabilità, dei contesti ed del clima di apprendimento, dei predittori della “career indecision” e, a corollario, delle sfide ed opportunità nel contesto aziendale per un giovane psicologo del lavoro “all’europea”.

Una rassegna che pone al centro dell’attenzione contributi e riflessioni sullo stato dell’arte della ricerca e del dibattito su un tema che, ormai, è entrato nel dibattito corrente e nelle strategie dei policy maker impegnati ad animare l’asfittico mercato del lavoro e delle professioni del tutto incapace di realizzare la cosiddetta piena occupazione della forza lavoro disponibile.

La deriva che stanno assumendo il dibattito e le scelte politiche, anche supportata e fiancheggiata da una profusione di ricerche che pongono al centro dell'attenzione le componenti psicologiche e le istanze individuali quali ragioni delle difficoltà occupazionali delle nuove coorti di popolazione più o meno giovanili, è quella di declinare il costrutto dell'*employability* come una dimensione del tutto intra-psichica, propria della sfera motivazionale e delle capacità del singolo di intercettare e mantenere una data posizione lavorativa (Groot, Maassen van den Brink, 2000; Peck, Theodore, 2000). In altri termini, la tendenza dominante nel dibattito pubblico e, in parte scientifico, è quella di "misurare il livello di *employability*" a partire dalla rilevazione delle capacità, dalle aspettative e dalle risorse espresse dall'individuo a fronte di un mercato del lavoro e delle professioni che si pone come una meta, uno standard, più o meno raggiungibile, ma del tutto al di fuori delle dinamiche trasformazionali che coinvolgono il mercato del lavoro; come un insieme di requirement definiti ed imposti da una trasformazione tecnologica ed organizzativa del tutto scollegati e calati dall'altro

In definitiva e per semplificare, la vulgata corrente è quella secondo la quale la forza lavoro ed, in particolare quella giovanile, è scarsamente "employable" essenzialmente perché non rispondente ad un universo, tendenzialmente oscuro e contraddittorio, di requisiti che definiscono il "pianeta" dei talenti, del capitale umano, delle eccellenze, ecc.

Non hanno spazio nel dibattito e nelle strategie politiche gli ancora timidi contributi che pongono al centro dell'attenzione la dimensione contestuale dell'*employability* per cui la possibilità di intercettare e mantenere un lavoro non va ricondotta solo alle capacità e disposizioni individuali ma anche e, forse soprattutto, alle dimensioni che caratterizzano l'ambiente, il contesto in cui viene richiesto di svolgere l'attività. Si sposta, in altri termini, l'attenzione sui fattori che caratterizzano la relazione contesto-individuo nell'operazionalizzazione del costrutto di *employability* (Forrier, Sels, 2003; Thijssen et al. 2008).

Ciò consente, quindi, di considerare l'*employability*, per il versante che attiene alle risorse individuali, non già come una dimensione, una caratteristica attributiva relativa al soggetto quanto piuttosto, come una potenzialità; l'insieme delle risorse disponibili – capacità, competenze, aspirazioni/motivazioni, ecc. – sono una disponibilità che si incrocia con una opportunità occupazionale offerta, in un dato momento, da un dato contesto per cui un individuo può risultare "altamente occupabile" nelle situazioni e nei momenti favorevoli, diversamente potrebbe lo stesso collocarsi come "scarsamente occupabile" in altri.

L'inserimento di questa componente contestuale/ambientale nella caratterizzazione del costrutto di occupabilità oltre a chiamare in causa il ruolo stesso dell'ambiente, consente

di articolare meglio la configurazione della componente individuale del costruito e di superare l'ambito ascrivito per accedere a quello delle potenzialità. In altri termini, passare da una definizione del livello di occupabilità, mappato secondo lo schematicismo di profili definiti, ad un'articolazione dinamica che vede le risorse diversamente allocabili in funzione della opportunità di occupabilità rese disponibili dal contesto/mercato del lavoro.

Gli sforzi profusi per produrre misure il livello di occupabilità per la popolazione NEET, nell'ambito del programma Garanzia Giovani, sono la testimonianza palese di questo orientamento tutto volto a "catalogare e cristallizzare" un profilo delle risorse in funzione di un indice di "fit" con presunti, improbabili, sclerotici profili occupazionali, residuati di mondi e sistemi del lavoro del tutto fuori dal mondo. Sarebbe, allora, utile sviluppare una riflessione per comprendere e definire come operationalizzare, su questo versante individuale, l'occupabilità come potenzialità, come capitale, come insieme di risorse, competenze, aspirazioni/motivazioni, ecc. diversamente configurabili ed allocabili in ragione delle opportunità di occupabilità disponibili in un dato momento di un dato mercato del lavoro. Si potrebbe, allora, sostenere che una misura dell'occupabilità non è data da "quanto il profilo dell'individuo si discosta da quello di riferimento di una data professione" quanto, piuttosto, come la capacità di saper configurare un profilo, attingendo al proprio capitale di risorse, competenze, ecc., eleggibile per una specifica proposta di occupabilità, in un dato contesto e in un dato momento della vita dell'individuo.

Un'ulteriore spazio di riflessione nella configurazione del costruito di employability porta ad ampliare il riferimento alle dimensioni di natura contestuale; se le considerazioni qui sopra sviluppate in proposito fanno riferimento agli aspetti del mercato del lavoro e delle professioni nei contesti organizzativi ed occupazionali attualmente disponibili, appare utile ampliare lo spazio d'interesse considerando le prospettive socio-economiche che caratterizzano lo scenario attuale ed i trend, le linee di sviluppo complessiva del sistema.

Comune è la convinzione secondo la quale le generazioni che oggi stanno iniziando la loro prima esperienza scolastica per cominciare a progettare e sviluppare anche la loro prospettiva professionale ed occupazionale, molto probabilmente, svolgeranno lavori ed eserciteranno professioni non ancora disponibili e, forse, non ancora immaginate e declinate, in ragione delle dinamiche e delle trasformazioni che investono il mondo del lavoro e delle professioni.

Parlare, allora, di occupabilità, volendo sfuggire alla dinamica contingente sulla domanda-offerta di lavoro disponibile, vuol, forse, dire provare ad anticipare possibili scenari che declinano e riposizionano la concezione e la natura del lavoro, il ruolo delle

componenti individuali in un contesto altamente interconnesso, globale, ecc. sia sul piano tecnologico che sul piano politico, culturale e sociale. Non sembri questa una fuga in avanti perché, in primo luogo nel frattempo, i cluster delle professioni e delle attività evolvono con estrema rapidità a fronte della necessità di operare, individualmente e collettivamente, delle proiezioni occupazionali e di carriera, in secondo luogo molto ragionevolmente, il concetto di occupabilità può essere declinato come risorsa, capacità di fronteggiare le situazioni imprevedibili, inaspettate sviluppando una sorta di competenza associata alla resilienza e/o anti-fragilità e, in terzo luogo ma non meno rilevante, la stessa idea di lavoro sembra destinata ad una rifondazione, non sono in termini operativi ed organizzativi ma, anche e soprattutto, come ancoraggio dell'identità, del ruolo, della rappresentazione che ciascun individuo deve elaborare, nel suo processo di sviluppo, per rapportarsi al sistema sociale a cui appartiene.

Ragionare, allora, sul costrutto dell'employability vuol dire tenere contemporaneamente presenti queste diverse prospettive che, in sintesi, rimandano alla sfera personale, come dimensione psico-sociale rilevante per l'inserimento occupazionale o alla sfera contestuale, come componente e caratterizzazione dello spazio di esercizio delle potenzialità individuali o, ancora, alla dimensione di scenario, relativa ai processi di trasformazione e di cambiamento che è possibile immaginare e anticipare nell'idea stessa di lavoro, nel ruolo della tecnologia, nei processi di innovazione organizzativa e sociale. Si tratta di tre diversi livelli di analisi che devono necessariamente essere considerati come interconnessi e interdipendenti e che dovrebbero promuovere con facilità un approccio transdisciplinare coinvolgendo, sulla declinazione del medesimo tema, competenze, esperienze, ambiti disciplinari diversi, multipli, interconnessi.

Sarebbe, cioè, auspicabile che la psicologia del lavoro e delle organizzazioni collocasse nel proprio spazio di ricerca e di riflessione la declinazione non solo delle dimensioni del costrutto di employability riferite all'individuo ma, anche, l'articolazione delle componenti/variabili relative all'occupabilità del contesto/ambiente di esercizio delle attività connesse e, ancora, quelle relative alla caratterizzazione degli scenari rispetto ai quali il lavoro e le professioni si collocheranno nell'immediato futuro.

L'approccio transdisciplinare, ancorato alla possibilità di sviluppare nuove prospettive di approccio al tema dell'employability, consente di valorizzare i contributi di una pluralità di discipline ed ambiti di investigazione indispensabili per consentire alle nuove professionali gli strumenti necessari per cogliere le opportunità offerte dal mercato del lavoro in grado di valorizzare le potenzialità, le risorse ed il capitale umano disponibile.

I contributi dei relatori al convegno di Lecce ed il coinvolgimento/partecipazione dei ricercatori del gruppo tematico AIP, "Work in progress" rappresenta un punto di avvio

della riflessione utile per delineare una possibile strategia di approccio al tema dell'employability, in grado di valorizzare e di confermare il ruolo dello psicologo del lavoro e delle organizzazioni in questo scenario.

Bibliografia citata

Forrier, A. Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic, *Int. J. Human Resources Development and Management*, Vol. 3, No. 2.

Groot, W., Maassen van den Brink, H. (2000). Education, training and employability, *Applied Economics*, Vol. 32.

Peck, J. and Theodore, N. (2000). Beyond employability, *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, No. 6.

Thijssen, J.G.L., Van der Heijden, B.I.J.M. y T.S. Rocco (2008). Towards the Employability-Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Journal of Human Resource Development Review*, 7 (2).

